



بررسی رابطه بلوغ الکترونیک با رفتار شهروندی سازمانی و جانشین پروری کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر ساری

رویا رضایی

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بلوغ الکترونیک با رفتار شهروندی سازمانی و جانشین پروری کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر ساری بود. در این تحقیق به منظور تحقق اهداف مطرح شده و با توجه به ماهیت موضوع از روش توصیفی و از نوع همبستگی و از نظر هدف کاربردی استفاده شد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر ساری بود که تعداد آنها برابر با ۵۰۰ نفر بود که تعداد ۲۱۷ نفر بر اساس روش نمونه گیری تصادفی با استفاده از جدول کرجسی و مورگان به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته شاخص های بلوغ تجارت الکترونیک، پرسشنامه استاندارد رفتار شهروندی سازمانی اورگان و کانوسکی (OCBI)، و جانشین پروری بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون رگرسیون استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که بلوغ الکترونیک با رفتار شهروندی سازمانی و جانشین پروری کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۲ ساری رابطه دارد. بدین ترتیب که هر چه بلوغ الکترونیک در بین کارکنان بالاتر باشد رفتار شهروندی و جانشین پروری آنان نیز بالا خواهد بود و همچنین رفتار شهروندی سازمانی با جانشین پروری کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۲ ساری رابطه دارد. به این معنی که هر چقدر که رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان بالاتر باشد جانشین پروری آنان نیز بالاتر خواهد بود.

واژگان کلیدی: بلوغ الکترونیک، رفتار شهروندی سازمانی، جانشین پروری کارکنان

مقدمه

امروزه رفتار شهروندی سازمانی و نقش منحصر به فرد آن به منزله ی یک منبع استراتژیک و طراح و مجری نظام ها و فراگرد های سازمانی، جایگاهی به مراتب والاتر از گذشته یافته است تا جایی که در تفکر سازمانی پیشرفته از انسان به مثابه مهمترین منبع و دارایی بر سازمان یاد می شود. بدین لحاظ امروزه سازمانها برای بقاء، انتظام و بالندگی خود می کوشند از طریق منابع انسانی فرهیخته در گستره ی جهانی به رشد سریع، بهبود مستمر، کارآمدی، سودبخشی، انعطاف پذیری، انطباق پذیری، آمادگی برای آینده و برخورداری از موقعیت ممتاز در عرصه فعالیت خود نایل شوند. بدون این کیفیت ها، سازمان ها غیر ممکن است که بتوانند در مواجهه با بهترین ها به صورت رقابتی و اثربخشی عمل کنند. وجود سطوح بالای رفتار شهروندی سازمانی در سازمان باعث ایجاد هزینه های پایین ارزیابی و دیگر مکانیزم های کنترل خواهد بود و کارکنان خود را کنترل و دارای انگیزه های درونی خواهند بود. رفتار شهروندی سازمانی کارکنان نیز تحت تأثیر این موضوع می باشد زیرا اگر مدیران بخواهند از میزان غیبت و ترک خدمت کارکنان بکاهند، باید به اقداماتی دست بزنند که اعضای سازمان نسبت به شغل خود، نگرش مثبت پیدا کنند (پورکیانی، ۱۳۹۴). رفتار شهروندی سازمانی یکی از ابعاد مهم جامعه شناختی سازمان هاست. افراد با رفتارهای نوع دوستانه و جوانمردانه، همراه با ادب و مهربانی، خوش خویی و حس وظیفه شناسی به افزایش کیفیت در سازمان کمک مؤثری خواهند کرد. به عبارت دیگر رفتار شهروندی سازمانی یکی از شاخص هایی است که موجب بهبود عملکرد کارکنان می شود و سازمان را به سوی تحقق اهدافش سوق می دهد (هویدا و ناصری، ۱۳۸۸) برخی رهبران دریافته اند که نیاز دارند سازمان هایشان را از هدایت و برنامه ریزی بلند مدت مطمئن سازند و برنامه های جانشین پروری را برای اطمینان از استمرار رهبری ایجاد کنند. جانشین پروری، هم ابزار برنامه ریزی راهبردی است برای مخاطب قرار دادن مسایل به وجود آمده به خاطر ترک افراد، و هم پلی است روی شکاف دانش به وجود آمده از ترک سازمان توسط یک سری از افراد جانشین پروری شامل ارزیابی و برنامه ریزی برای آینده رهبری مورد نیاز در سازمان است (بری، ۲۰۱۴) فراهم کردن تسلسلی از استعداد در درون سازمان برای نگاه داشتن قدرت حیات، حفظ و بهبود عملکرد در هنگام تغییر رهبری و اطمینان از اثربخشی استراتژیک و عملیاتی برنامه های سازمان است (کلینگ و سالک، ۲۰۱۳) در این راستا جانشین پروری برای اطمینان از تداوم رهبری در موقعیت های کلیدی، حفظ و توسعه سرمایه فکری و دانش برای آینده و تشویق پیشرفت فردی، تلاش کرده و به انتقال سیستماتیک تر دانش و حکمت بین رهبری حاضر و آینده منجر می شود (نیارست، ۲۰۱۴) و برای برنامه ریزی مناسب از نظر تعداد و کیفیت مدیران و کارکنان با مهارت های کلیدی به منظور جبران بازنشستگی، مرگ، بیماری های جدی و یا ارتقاء و هرگونه شرایط جدید که ممکن است در ایجاد برنامه های آینده سازمان ایجاد شود، اقدام می کند (مانینگ، ۲۰۱۳). در همین راستا رضایی لری و نکویی (۱۳۹۶) به بررسی تاثیر رفتار شهروندی سازمانی بر موفقیت سازمانی مراکز درمانی شهرستان سیرجان پرداختند نتایج تحقیق نشان داد که بین نوع دوستی، جوانمردی، آداب اجتماعی، ادب و نزاکت و وظیفه شناسی و موفقیت سازمانی رابطه مثبت و معنی معناداری وجود دارد.

شیرزادی و عمادی ازوجی (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان رفتار شهروندی سازمانی و نقش آن در سازمان ها انجام دادند، که بیان می دارند، در نظام بوروکراتیک تمام تلاش مدیران در جهت کسب کارایی بیشتر با حفظ سلسله مراتب هر می سازمان بوده است. لذا توجه به شهروندان در نظام ارزشی دموکراتیک رو به افزایش است. فدایی، ذبیحی و طاهری لاری (۱۳۹۶) به بررسی ارایه مدل شکل گیری رفتار شهروندی سازمانی و نتایج و پیامدهای آن پرداختند، آن ها بیان می دارند که تمایل سازمان ها به داشتن

1. Klein & Salk
2. Nyarst
3. Manning

کارمندی با سطوح رفتار شهروندی سازمانی بالا این است که این امر به سازمان اجازه می دهد که کارمندان با تجربه تری داشته باشند تا بتوانند مسایل کاری را به خوبی مدیریت کنند.

وانگ و همکاران^۱ (۲۰۱۵) در تحقیقی تحت عنوان رفتار شهروندی سازمانی: نقش انگیزش بر مبنای ارزش و هویت به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت بین انگیزش بر مبنای ارزش و ابعاد OCB (ابعاد بر اساس الگوی ارگان) وجود دارد.

مادوکس^۲ (۲۰۱۴) در تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه بین رضایت شغلی مدیران با رفتار شهروندی سازمانی معلمان و کارکنان در مدارس کشور انگلستان به این نتیجه رسید که (۱) بین رضایت شغلی مدیران و رفتار شهروندی سازمانی معلمان و کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. (۲) بین هر یک از ابعاد رضایت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. (۳) نتایج تحلیل رگرسیونی نشان داده است که متغیرهای رضایت سودمندی، و رضایت قانونی پیش بینی کننده های معناداری برای رفتار شهروندی سازمانی به شمار می روند.

نیارست (۲۰۱۴) در تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه بین اخلاق حرفه ای مدیران با رفتار شهروندی سازمانی معلمان و کارکنان در مدارس کشور انگلستان به این نتایج دست یافت که بین اخلاق حرفه ای مدیران و رفتار شهروندی سازمانی معلمان و کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. (۲) بین هر یک از ابعاد اخلاق حرفه ای با رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. (۳) نتایج تحلیل رگرسیونی نشان داده است که متغیرهای اخلاق سودمندی، و اخلاق قانونی پیش بینی کننده های معناداری برای رفتار شهروندی سازمانی به شمار می روند (پورکیانی، ۱۳۹۴).

بری^۳ (۲۰۱۴) در تحقیقی تحت عنوان رابطه آموزش های ضمن خدمت پرسنل پرستاری با پیامدهای شغلی: تعهد سازمانی، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی به این نتیجه رسید که رابطه آموزش ضمن خدمت پرسنل پرستاری با تعهد سازمانی و رضایت شغلی معنادار است. اما رابطه آموزش ضمن خدمت با رفتار شهروندی معنادار نبوده و بین آنها ارتباطی وجود نداشت. نتیجه گیری: با توجه به اهمیت عملکرد با صلاحیت پرستاران در نظام سلامت که به دنبال آموزش ضمن خدمت اثربخش حاصل می شود و رابطه ای که بین این آموزش ها با پیامدهای شغلی حایز اهمیت مانند تعهد و رضایت شغلی وجود دارد لزوم توجه به آموزش پرسنل پرستاری بیش از پیش آشکار می شود. با توجه به موارد فوق پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این سوال است که آیا بلوغ الکترونیک با رفتار شهروندی سازمانی و جانشین پروری کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر ساری رابطه دارد؟

روش

طرح این پژوهش از نوع توصیفی و از روش همبستگی بود. جامعه آماری مورد نظر در این تحقیق شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر ساری بود که تعداد آنها برابر با ۵۰۰ نفر می باشد.

به منظور تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای تعداد ۲۱۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند.

1 .Wang et al
2 .Madux
3 .Berry

ابزار گردآوری داده ها

الف) پرسشنامه محقق ساخته شاخص های بلوغ تجارت الکترونیک

این پرسشنامه توسط آقای هاشمیان در سال ۱۳۹۰ ساخته شده است. دارای ۴ مولفه که شامل: فقدان قابلیت تجارت الکترونیک (۴ سوال)، حضور اولیه یا پیدایش تجارت الکترونیک (۸ سوال)، برنامه ریزی و ارتقای تجارت الکترونیک (۸ سوال) و یکپارچگی تجارت الکترونیک (۱۲ سوال) می باشند. نمره پذاری این پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۵ گزینه ای می باشد که از کاملاً موافقم نمره ۵ و کاملاً مخالفم نمره ۱ می گیرد. در پژوهش آقای هاشمیان (۱۳۹۰) پایایی پرسشنامه بر اساس روش آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه با استفاده از نرم افزار SPSS به دست آمده است و در نهایت بر روی گروه نمونه آماری اصلی به اجرا گذاشته شد که ۰/۷۲۰ محاسبه شد.

ب) پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی اورگان و کانوسکی (OCBI):

پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی اورگان و کانوسکی (OCBI) در سال ۱۹۹۶ توسط کانوسکی و اورگان ساخته شد و مشتمل بر ۱۵ سوال است. این پرسشنامه در یک طیف لیکرت ۵ درجه ای نمره گذاری می شود و شامل پنج بعد است که عبارتند از: نعدوستی، وجدان، جوانمردی، رفتار مدنی و ادب و ملاحظه. این پرسشنامه با توجه به مؤلفه های رفتار شهروندی سازمانی ارائه شده بوسیله «اورگان» که برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی در شرایط فرهنگی آمریکا طراحی شده و همچنین مؤلفه های OCB برای فرهنگ کشور چین، ارائه شده مدل مفهومی تلفیقی ایجاد گردیده است که سه مؤلفه مشترک دو مدل مذکور و چهار مؤلفه دیگر آنها، عناصر مدل مفهومی جدید را تشکیل می دهد. این مؤلفه ها عبارتند: آداب اجتماعی، نوع دوستی، وجدان کاری، جوانمردی، نزاکت، هماهنگی متقابل شخصی و محافظت از منابع سازمان. این پرسشنامه، ترجمه ی یک پرسشنامه استاندارد خارجی است که به زبان فارسی برگردانده شده است. این پرسشنامه توسط (منبع داخل فایل)، ترجمه و در تحقیقات مختلفی در داخل کشورمان مورد استفاده قرار گرفته است و دارای روایی و پایایی مناسبی است. در پژوهش (منبع داخل فایل) اعتبار پرسشنامه با بهره گیری از نظریه های اصلاحی استادان مدیریت ورزشی به دست آمد. با مطالعه آزمایشی روی ۳۰ نفر از معلمان تربیت بدنی شهر مشهد پایایی درونی پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۷۶ بدست آمد.

ج) پرسشنامه جانشین پروری کیم (۲۰۰۶):

این پرسشنامه دارای ۴۳ سوال و با طیف ۵ گزینه ای لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم) خواهد بود. پایایی و روایی این پرسشنامه در پژوهش متقی و بهشتی فر (۱۳۸۸) تحت عنوان جانشین پروری و ارتباط آن با سبک رهبری فرماندهان و مدیران روایی پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت. پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۵ می باشد. تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده با استفاده از آزمون کالموگروف اسمیرنوف به منظور بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش و آزمون همبستگی و تحلیل رگرسیون انجام شد.

یافته ها

برای بررسی رابطه بلوغ الکترونیک با رفتار شهروندی سازمانی و جانشین پروری کارکنان از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده می شود.

جدول ۱: جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیرها	مقدار z	α	Sig (2-tailed)	وضعیت نرمال بودن
بلوغ الکترونیک	۱/۷۶۶	۰/۰۵	۰/۴۲۴	نرمال
رفتار شهروند سازمانی	۱/۶۶۴	۰/۰۵	۰/۳۴۸	نرمال
جانشین پروری	۳/۳۹۷	۰/۰۵	۰/۱۳۱	نرمال

با توجه به اینکه در جدول فوق مقدار Sig بزرگتر از سطح خطای ۰/۰۵ می باشد، لذا با ۹۵ درصد اطمینان این نتیجه حاصل می گردد که متغیرهای تحقیق همگی دارای توزیع نرمال می باشند. لذا محقق مجاز به استفاده از آزمون های پارامتریک در تحلیل فرضیه های تحقیق می باشد

فرضیه اول: بلوغ الکترونیک با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر ساری رابطه دارد.

جدول ۲: تحلیل آماری فرضیه اول پژوهش

متغیرها	ضریب پیرسون	میزان خطا (α)	Sig (سطح معنی داری)
بلوغ الکترونیک و رفتار شهروندی سازمانی	۰/۸۳۹	۰/۰۵	۰/۰۰۰

با توجه به اینکه در جدول پیرسون مقدار Sig (سطح معنی داری) در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار می باشد ($\alpha > ۰/۰۰۰/۰ = ۰/۰۵$)، بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه تحقیق تایید می گردد که با توجه به مثبت بودن ضریب پیرسون این نتیجه حاصل می گردد که بلوغ الکترونیک با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر ساری رابطه دارد. به این معنی که هر چقدر بلوغ الکترونیک در بین کارکنان بالاتر باشد، رفتار شهروندی آنها نیز بالاتر خواهد بود.

فرضیه دوم: بلوغ الکترونیک با جانشین پروری کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر ساری رابطه دارد.

جدول ۳: تحلیل آماری فرضیه دوم پژوهش

متغیرها	ضریب پیرسون	میزان خطا (α)	Sig (سطح معنی داری)
بلوغ الکترونیک و جانشین پروری	۰/۴۹۴	۰/۰۵	۰/۰۰۰

با توجه به اینکه در جدول پیرسون مقدار Sig (سطح معنی داری) در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار می باشد ($\alpha > ۰/۰۰۰/۰ = ۰/۰۵$)، بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه تحقیق تایید می گردد که با توجه به مثبت بودن ضریب پیرسون این نتیجه حاصل می گردد که بلوغ الکترونیک با جانشین پروری کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر ساری رابطه دارد. به این معنی که هر چقدر بلوغ الکترونیک در بین کارکنان بالاتر باشد، جانشین پروری آنها نیز بالاتر خواهد بود.

فرضیه سوم: آموزش مهارت های زندگی به طور معنی دار بر اهمال کاری دانش آموزان پایه ششم ابتدایی موثر است.

جدول ۴: تحلیل آماری فرضیه سوم پژوهش

متغیرها	ضریب پیرسون	میزان خطا (α)	Sig (سطح معنی داری)
رفتار شهرونی سازمانی و جانشین پروری	۰/۶۱۱	۰/۰۵	۰/۰۰۰

با توجه به اینکه در جدول پیرسون مقدار Sig (سطح معنی داری) در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار می باشد ($\alpha > ۰/۰۰۰ = ۰/۰۵$)، بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه تحقیق تایید می گردد که با توجه به مثبت بودن ضریب پیرسون این نتیجه حاصل می گردد که رفتار شهروندی سازمانی با جانشین پروری کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر ساری رابطه دارد. به این معنی که هر چقدر که رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان بالاتر باشد، و جانشین پروری آنها نیز بالاتر خواهد بود.

بحث و نتیجه گیری

نتایج فرضیه اول نشان می دهد که بلوغ الکترونیک با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر ساری رابطه دارد. به این معنی که هر چقدر بلوغ الکترونیک در بین کارکنان بالاتر باشد، رفتار شهروندی آنها نیز بالاتر خواهد بود. در تبیین این فرضیه میتوان گفت که: موضوع آموزش رفتار شهروندی یکی از مباحث مهم در مدیریت شهری می باشد که موجب تنظیم و گسترش روابط، مناسبات اجتماعی و مهارت های لازم در ساماندهی ارتباطات در زندگی شهری می شود. امروزه مولفه اصلی داشتن اجتماعی پویا، آزاد، امن و در یک نگاه وجود انسان های دارای رفتار مطلوب، بر نظام آموزشی مبتنی بر واقعیت و حقیقت استوار است. در واقع حفظ سلامت و تداوم ثبات و تحول پایدار جامعه، در گرو حفظ و تداوم الگوهای عمل و ارزش های آن جامعه است که از طریق فرایند بلوغ الکترونیک صورت می گیرد. در فرایند آموزش الکترونیک ارزش ها و فرهنگ، باورها و اعتقادات، دانش و مهارت ها از نسلی به نسل دیگر منتقل می گردد تا در گذر از زمان تجارب ارزشمند پیشینیان به فراموشی سپرده نشود و آیندگان از این اندوخته ها و میراث های گرانبه بهره مند شده و چراغ راه خود قرار دهند و با تلاش و کوشش خود و در تعامل با پدیده های تازه، با استمداد از این میراث به راه حل های تازه تری نایل گردند. از این گذشته حفظ تعادل و سلامت یک جامعه و تداوم نظم و امنیت و ارتقاء مناسبات اجتماعی در بین شهروندان در گرو آن است که اعضای آن آگاهی های لازم از طریق بلوغ الکترونیک است. نتایج فرضیه دوم نشان می دهد که بلوغ الکترونیک با جانشین پروری کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر ساری رابطه دارد. به این معنی که هر چقدر بلوغ الکترونیک در بین کارکنان بالاتر باشد، جانشین پروری آنها نیز بالاتر خواهد بود. در تبیین این فرضیه می توان گفت: پایه و اساس هر سیستم جانشین پروری را استراتژی سازمان تشکیل می دهد. سیستم های جانشین پروری هم با حوزه مدیریت منابع انسانی و هم به صورت همزمان با جهت گیری های استراتژیک سازمان مرتبط است و این دو حوزه را به هم پیوند می دهد. در چنین نقشی بلوغ الکترونیکی یک منبع حیاتی هستند که از طریق رسانه ها و آموزش های لازم نیازهای آینده سازمان به مدیران و رهبران را برای تحقق اهداف و جهت گیری های استراتژیک سازمان تعیین می کند در همین راستا می توان گفت از آنجا که قابلیت ها و شایستگی های هر سازمان مستقیماً برگرفته از ارزش ها، مأموریت، چشم انداز و راهبردهای آن سازمان می باشند، ارائه مدلی هایی جامع در راستای مدیریت شایستگی و جانشین پروری سازمان و استقرار موفق آنها تاثیر بسزایی در جهت بهبود فرایندهای منابع انسانی سازمان و افزایش بلوغ الکترونیک خواهد بود. نتایج فرضیه سوم نشان می دهد که رفتار شهروندی سازمانی با جانشین پروری کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر ساری رابطه دارد. به این

معنی که هر چقدر که رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان بالاتر باشد، و جانشین پروری آنها نیز بالاتر خواهد بود. در تبیین این فرضیه می توان گفت که رفتار شهروند سازمانی به مثابه یک نظام آموزشی در حوزه کسب و کار است که از طریق ارائه یک راه حل یکپارچه و جامع، سازمان را قادر به استفاده مؤثر و کارآمد از منابع خود شامل مواد، نیروی انسانی، سرمایه و اطلاعات می کند. زمانیکه تمام کارکنان سطح بالایی از رفتار شهروندی سازمان را از خود نشان میدهند، یک سازمان به درستی می تواند یک فرهنگ مبتنی بر مدیریت کیفیت جامع را در سازمان ایجاد کند که این خود یکی از عوامل مهم تأثیرگذار بر جانشین پروری است در همین راستا می توان گفت به کار گرفتن تکنولوژی مناسب و کارآمد اطلاعاتی برای جمع آوری و به اشتراک گذاشتن قابلیتها و توانایی های افراد با مدیران ارشد جهت ارتقاء به پست های بالاتر و وجود بانک اطلاعاتی افراد شایسته و مستعد برای ارتقاء در سازمان مورد توجه قرار گیرد. که نتایج بدست آمده با نتایج تحقیقات رضایی لری و همکاران (۱۳۹۶)، سجادی زند (۱۳۹۵)، منصوری جلیلیان (۱۳۹۲)، وانگ و همکاران (۲۰۱۵)، نیارست (۲۰۱۴) و بری (۲۰۱۴) همسو می باشد. بر این اساس پیشنهاد می گردد با توجه به این که امروزه داشتن آمار و اطلاعات دقیق و جامع یکی از شاخصه های مهم مدیریت و برنامه ریزی شهری محسوب می شود، پیشنهاد می شود که در زمینه مسائل فرهنگی و آموزشی شهرهای شهروندی شهرسازی نیز یک پایگاه اطلاعاتی و آماری جامع طراحی و تاسیس گردد تا از رهگذر تاسیس این پایگاه هم نیازهای اطلاعاتی فرهنگی شهرسازی مرتفع شود. از آنجائیکه مناطق شهری نسبت به هم از بافت مذهبی و سنتی مختلف تشکیل شده است، می توان با استفاده از منابع سنتی و دینی برای شکل دادن به اخلاق شهروندی (از طریق رسانه های مختلف) و ارتقای مناسبات اجتماعی استفاده نمود. این منابع را می توان به صورت گسترده ای در متون و آموزه های دینی، کتب اخلاقی و تاریخی و دانش بومی یافت.

منابع

- آقایی هشجین، عشرت. (۱۳۹۰). بررسی سطح بلوغ تجارت الکترونیک در شرکتهای کوچک و متوسط استان تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد. موسسه آموزش عالی مهر البرز.
- پورکیانی، رضا. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی، آسودگی شغلی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان شرکت ملی صنایع مس ایران، منتشر شده در اولین کنفرانس اقتصاد و مدیریت کاربردی با رویکرد ملی.
- رضایی لری، غزل، نکویی، محمدحسین. (۱۳۹۶). بررسی تاثیر رفتار شهروندی سازمانی بر موفقیت سازمانی مراکز درمانی شهرستان سیرجان، اولین همایش ملی توسعه پایدار و مدیریت شهری با رویکرد آرامش شهروندی، سیرجان، شهرداری سیرجان.
- سجادی زند، پریرسا، ۱۳۹۵، بررسی سطح بلوغ تجارت الکترونیک در شرکت های کوچک و متوسط استان البرز، فصلنامه مطالعات مدیریت و کارآفرینی ۲ (۲).
- شیرزادی، صغری. عمادی ازوجی، مهران. (۱۳۹۶). رفتار شهروندی سازمانی و نقش آن در سازمان ها، همایش ملی علوم انسانی، تهران، شرکت توسعه دانش فرزندگان.
- فدایی، محمد. ذبیحی، محمدرضا. طاهری لاری، مسعود. (۱۳۹۶). ارایه مدل شکل گیری رفتار شهروندی سازمانی و نتایج و پیامدهای آن، چهارمین همایش بین المللی مدیریت، اقتصاد و توسعه، تهران، موسسه علمی کیان پژوهان.
- منصوری جلیلیان، امیر. (۱۳۹۲). جانشین پروری مدیران و فرماندهان ناجا، ابعاد و اعتبار سنجی بر اساس تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین
- Berry, C.A.(2014). Pervious learning experiences strategy beliefs and task definition in self-regulated foreign language learning. *Contemporary Educational Psychology*, 18, 318-336
- Klein MF, Salk, RJ. (2013).Presidential Succession Planning: A Qualitative Study in Private Higher Education. *Leadership & Organizational Studies*; 20(3): 335–345.

- Manning LV. (2013). *Leadership and Succession Planning in a Family Organization*, in School of Professional Studies, Gonzaga University: United States.
- Maddox, s.J. (2014). assessment of school bonding in elementary school students. Submitted in Partial Fulfillment of The Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy in the Department of psychology university of South Carolina. proQuest information and learning.
- Nyarst, d (2014), Internatinal Strategies and ethics: exploring the tension between head office and subsidiaries, *management Decision*, 45, 10 ,1560-1572
- Wang, L., Howell, J. Hinrichs, K. & Prieto, L. (2015, Jan). Organizational Citizenship Behavior:The Role of Value/Identity-Based Motivation. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18 (1), pp. 14–24.